

Eure ETRL-Goodies als Links



ETRL Risiko-Rechner

Erfahre, wie hoch eure Nachzahlungsrisiken sind



Vergleichs-Beispiel

Abteilungsübergreifender Vergleich (Excel)



Überblicks-Training

Wie werde ich bis Juni compliant? (49 min)



Persönliches Kennenlernen

twinwin klingt spannend? Such dir selbst den besten Termin aus, um das Thema zu vertiefen

Und jetzt die Slides des Vortrags! 😊

EU-Entgelttransparenz: Zwischen Warten und Wahnsinn

Theorie und Praxis zur risikobewussten und effizienten Umsetzung

Live-Online-Training · Ca. 90 Minuten

Dipl.-Jur. Karol M. Czuba



Willkommen & Organisatorisches



Interaktives Format

Fragen jederzeit über die entsprechende Funktion, ich greife sie an passender Stelle auf.



Aufzeichnung

Das Meeting wird aufgezeichnet und euch im Nachgang zur Verfügung gestellt.



Dauer & Ablauf

Etwa 90 Minuten, inkl. Praxis-Beispiel und Q&A-Teil.

 **Hinweis:** Diese Präsentation vermittelt einen allgemeinen Überblick über die Rechtslage zum Stand 20. Mai 2026. Getroffene Einschätzungen sind vorläufig und können sich durch Gesetzgebung bzw. Rechtsprechung verändern. Konkrete Maßnahmen sind daher stets anhand der aktuellen Rechtslage und des konkreten Einzelfalls zu prüfen.

Agenda

- Überblick: Was verlangt die ETRL – und warum?
- Kein Gesetz, kein Problem? Was es bedeutet, wenn das Umsetzungsgesetz fehlt
- Der systematische Weg zur Compliance
Tätigkeitsbewertung · Vergleichsgruppen · Analyse & 5%-Schwelle · Ungleichheiten auflösen · Recruiting-Compliance
- Die praktische Umsetzung: Überblick am konkreten Beispiel
- Fragen & Antworten, nächste Schritte

ETRL-Timeline – Wo stehen wir?



TEIL 1: ÜBERBLICK – WAS VERLANGT DIE ETRL?

Sinn & Zweck – warum das Ganze?

Die ETRL ist eine Selbstverpflichtung zu einem transparenten, auf objektiven Kriterien beruhenden System der Gehaltsfindung.

Das Kerngebot

Gleiches Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit.
Lückenlos nachweisbar, formalisiert, dokumentiert.

Was das für euch heißt

Entscheidend ist nicht, wie ihr bezahlt, sondern was ihr im Streitfall beweisen könnt. Selbst wenn ihr tatsächlich diskriminierungsfrei vergütet, werdet ihr ohne saubere Dokumentation gem. den ETRL-Vorgaben vor Gericht trotzdem verlieren.

 **Handlungsempfehlung:** Seht die ETRL nicht als Hinterfragung eurer gelebten Praxis, sondern als Auftrag, diese Praxis belegbar zu machen.

Gleiche und gleichwertige Arbeit: Die vier Pflichtkriterien

Die ETRL verlangt eine systematische, objektive und vergleichbare Entgeltermittlung. Dafür gibt es zwei Kategorien:

Gleiche Arbeit

Identische oder weitgehend ähnliche Tätigkeiten.

Gleichwertige Arbeit

Verschiedene Tätigkeiten, die nach vier Kriterien (Art. 4 Abs. 4 ETRL) denselben Wert haben.

Die 4 Kriterien für gleichwertige Arbeit

Kompetenzen

Fachwissen, Ausbildung, soziale Kompetenzen

Belastungen

Physisch, psychisch, emotional

Verantwortung

Personal, Budget, Prozesse, Entscheidungen

Arbeitsbedingungen

Schichtarbeit, Reisetätigkeit, Umgebung

Wichtig: Damit ist ein Vergleich über Abteilungsgrenzen hinweg möglich und gewollt. Die Teamassistenz im Vertrieb kann mit dem First-Level-Support in der IT vergleichbar sein.

Die Frage ist nicht „Welche Tätigkeit?“ sondern „Was verlangt sie?“

Pflichten aus der ETRL – für alle Unternehmen



Art. 5 – Vor der Einstellung

Gehaltsspanne offenlegen,
spätestens vor dem ersten Gespräch.
Fragen nach bisherigem Gehalt:
Verboten.



Art. 6 – Während des Arbeitsverhältnisses

Kriterien für Entgeltfestlegung und
Laufbahnentwicklung proaktiv
kommunizieren.



Art. 7 – Auskunftsrecht für alle

Jeder Mitarbeitende kann
Durchschnitts-Gehälter (ggf. auch
Median) der relevanten
Vergleichsgruppe nach Geschlecht
abfragen. Antwortfrist: 2 Monate.
Keine Mindestbetriebsgröße, keine
Mindestgruppengröße.

Außerdem: Jährliche Information über das Bestehen des Auskunftsrechts. Verschwiegenheitsklauseln zum Gehalt in Verträgen sind verboten (Art. 7 Abs. 5). Berichtspflicht ab 100 Beschäftigten (Art. 9).

Beweislastumkehr – euer größtes Risiko

So funktioniert es: Wenn ein Mitarbeitender Indizien für eine mögliche Gehaltsdiskriminierung vorbringt, müsst ihr euch entlasten und beweisen, dass keine Diskriminierung vorliegt. De facto erhält der Mitarbeitende über das Auskunftsrecht alles, was er für den Anfangsverdacht braucht.

Und: Bei bestimmten Verstößen greift die Beweislastumkehr automatisch, ganz ohne Indizien (Art. 18 Abs. 2 EURL), etwa:

- Fehlende Gehaltsspanne in der Stellenausschreibung
- Fragen nach dem bisherigen Gehalt im Bewerbungsprozess
- Nicht fristgerechte Beantwortung von Auskunftsanfragen
- Fehlende Dokumentation der Entgeltkriterien

Ohne lückenlose Dokumentation: Verteidigungsmöglichkeiten kaum vorhanden.

 **Handlungsempfehlung:** Jede einzelne Gehaltsentscheidung ab sofort im Einklang mit den EU-Vorgaben begründen und dokumentieren.

Was euch bei Verstößen droht

Risiko	Details
Nachzahlungen (Art. 16)	Volle Entgeltdifferenz, rückwirkend mind. 3 Jahre, inkl. Boni, Sachleistungen, Zinsen
Schadensersatz (Art. 16)	Keine Obergrenze – entgangene Chancen, immaterieller Schaden, intersektionale Diskriminierung
Bußgelder (Art. 23)	Orientiert an Jahresumsatz oder Gesamtentgeltsumme, Verschärfung bei Wiederholung
Öffentliche Aufträge und Konzessionen (Art. 24)	Ausschluss bei Verstößen
GF-Haftung	Persönliche Haftung nach Legalitätsprinzip
ESG-Konsequenzen	Auswirkungen auf Zertifizierungen, Kreditwürdigkeit, Ausschreibungen

Was **Nachzahlungen** konkret bedeuten

Ausgangslage:

- Mitarbeiterin: 48.000 €/Jahr, seit 3 Jahren im Unternehmen
- Männlicher Kollege mit gleicher Arbeit: 52.000 €/Jahr
- Differenz: 4.000 €/Jahr → 8,3 % Gefälle

Position	Berechnung	Betrag
Rückwirkende Differenz	4.000 € × 3 Jahre	12.000 €
Zinsen auf 12.000 €		ca. 1.800 €
Anteilige Boni/Sachleistungen	geschätzt	~3.000 €
Summe pro Fall		16.800 €

16.800€

Pro Fall

168.000€

Bei 10 Betroffenen

Bei 10 Betroffenen: 168.000 € – und das sind nur die Nachzahlungen. Schadensersatz (keine Obergrenze!), Bußgelder und Reputationsschäden kommen oben drauf.

TEIL 2:

KEIN GESETZ, KEIN PROBLEM?

Drei Positionen – eine richtig

Stichtag: 7. Juni 2026. Kein Umsetzungsgesetz, nicht mal ein Referentenentwurf.

Verharmlosung

„Kein Gesetz, keine Wirkung.“

Ignoriert die richtlinienkonforme
Auslegung und die bereits verschärfte
BAG-Rechtsprechung.

Übertreibung

„Ab dem 7. Juni gelten alle ETRL-
Pflichten direkt.“

Rechtlich nicht haltbar – keine
horizontale Direktwirkung zwischen
Privaten.

Realität

Selektive, aber reale Wirkung dort, wo
nationales Recht eine
Anknüpfungsnorm bietet.

Was gilt, leitet sich aus Art. 157 AEUV
und der BAG-Rechtsprechung ab.

Die bisherige BAG-Linie

Equal Pay ist kein neues Thema. Die Rechtsprechung steht seit Jahren:

„Susanne Dumas“ (2021)

Ein Median, der über dem Klägergehalt liegt, ist bereits ein Indiz für Diskriminierung.

Verhandlungsgeschick (2023)

Verhandlungsgeschick rechtfertigt keine Entgeltdifferenz – schon das Erstangebot muss diskriminierungsfrei sein.

Einzelbetrachtung (2020)

Entgeltgleichheit gilt grds. für jeden Vergütungsbestandteil an sich.

Was euch NICHT (mehr) schützt: „Hat besser verhandelt.“ · „Hat nicht nach mehr gefragt.“ · „Das war schon immer so.“ · Verweis auf Vorgehalt des Bewerbers.

Was sich geändert hat: Daimler Truck (BAG 10/2025)

BAG 8 AZR 300/24 – der Paradigmenwechsel:

Paarvergleich genügt

Eine einzige Vergleichsperson reicht als Diskriminierungsindiz.

Anpassung nach oben

Auf das konkrete Vergleichsniveau, nicht auf den Median.

Systemoffenlegungspflicht

Bei intransparenten Vergütungssystemen muss der Arbeitgeber sein System im Prozess offenlegen – sonst verliert er.

Womit Daimler Truck scheiterte:

- ❌ „Mediane sprechen für sich, eine einzelne Vergleichsperson genügt nicht.“
- ❌ „Es fehlt die überwiegende Wahrscheinlichkeit einer Diskriminierung.“
- ❌ „Auch andere Frauen verdienen weniger als die Klägerin.“
- ❌ „Datenschutz verbietet die Offenlegung der Daten des Vergleichskollegen.“

Richtlinienkonforme Auslegung: Was gilt ab dem 7. Juni?

Ab dem 7. Juni 2026 sind deutsche Gerichte verpflichtet, nationales Recht so weit möglich im Lichte der ETRL auszulegen. Die ETRL wird nicht zum Gesetz, aber sie verschiebt den Auslegungskorridor von bereits existierenden, einschlägigen Vorschriften. Allerdings nicht unbegrenzt: Eine Auslegung darf nicht *contra legem* vorgenommen werden.

Anknüpfungspunkt	Wirkung	Einschätzung
Maßstab gleichwertiger Arbeit (§ 4 EntgTranspG)	Vier ETRL-Kriterien werden hereingelesen, „andere Jobs“-Argument verliert Tragfähigkeit	● Gut möglich
Auskunftsanspruch unter 200 Beschäftigte	Nicht direkt, aber über § 242 BGB i.V.m. Art. 157 AEUV – vom BAG ausdrücklich offengelassen	● Gut möglich
Verjährungsbeginn bei verdeckter Ungleichheit	§ 199 BGB hat das Kenntniserfordernis bereits, könnte auslegungsoffen sein	● Gut möglich
Auskunftspflichtverletzung als Indiz (§ 22 AGG)	Funktionale Annäherung an die Beweislastumkehr, Wirkung im Einzelfall, aber kein Automatismus	● Gut möglich

Alle diese Unsicherheiten sind vermeidbar

Die gute Nachricht: Beweislastumkehr, richtlinienkonforme Auslegung und die Fragen der sich verschärfenden Rechtsprechung können umschifft werden.

- ☑ Wer ein objektives, dokumentiertes Vergütungssystem gem. der EU-Vorgaben einführt, der erfüllt die geltenden Vorgaben in jedem Fall. So kann man das Thema sauber abschließen und dem kommenden Umsetzungsgesetz gelassen entgegensehen.

TEIL 3:

DER SYSTEMATISCHE WEG ZUR COMPLIANCE

Der Weg in vier Schritten

1

Tätigkeiten bewerten

Jede Stelle anhand der vier ETRL-Kriterien quantitativ bewerten → Gesamtpunktwert

2

Vergleichsgruppen bilden

Stellen mit gleichem oder gleichwertigem Punktwert = eine Vergleichsgruppe

3

Entgeltgefälle analysieren

Durchschnittliches Entgelt nach Geschlecht berechnen, 5%-Schwelle prüfen

4

Ungleichheiten auflösen

Verbleibende ungerechtfertigte Ungleichheiten auflösen, Maßnahmen dokumentieren

Plus: Risikoanalyse – Was kosten euch die verbleibenden Gaps, wenn ihr nichts tut?

TEIL 3.1:

TÄTIGKEITSBEWERTUNG UND GLEICHWERTIGE ARBEIT

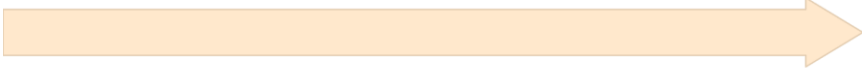
Tätigkeitsbewertung – so geht ihr vor

Jede Stelle im Unternehmen muss anhand der vier ETRL-Kriterien bewertet werden.



Kriterien ausgestalten

Die vier Hauptkriterien durch Unterkriterien passend für euer Unternehmen konkretisieren. Hier habt ihr großen Gestaltungsspielraum!



Gewichtung festlegen

Nicht jedes Kriterium muss gleich stark zählen, aber die Gewichtung sollte plausibel sein. (Grenze: Unterlaufen der Regelungsziele der ETRL, Rechtsmissbrauch)



Quantitativ bewerten

Jede Position quantitativ bewerten, z. B. Punktesystem von 1–5 pro Unterkriterium.



Gesamtpunkt看wert ermitteln

Ergebnis: Jede Stelle hat einen Gesamtpunkt看wert, der die Einordnung in Vergleichsgruppen ermöglicht.

Beispiel: Eine Softwareentwicklerin und ein Projektmanager können im selben Punktbereich landen. Unterschiedliche Tätigkeiten, aber gleichwertig nach den ETRL-Kriterien.



Alles detailliert dokumentieren. Ohne Dokumentation keine Rechtssicherheit – dieses Prinzip zieht sich durch die gesamte Richtlinie.

Die vier Kriterien – was steckt drin?

Kriterium	Mögliche Unterkriterien	Hinweise
Kompetenzen	Fachwissen, Ausbildungsniveau, Zusatzqualifikationen, Erfahrungswissen, soziale Kompetenzen	Nicht nur formale Abschlüsse – auch tatsächlich geforderte Fähigkeiten
Belastungen	Physische, psychische, emotionale Belastung, Stressfaktoren	Oft unterschätzt, gerade bei „Bürojobs“
Verantwortung	Personalführung, Budgetverantwortung, Prozessverantwortung, Entscheidungsbefugnisse	Real ausgeübte Verantwortung zählt, nicht der Jobtitel
Arbeitsbedingungen	Schicht-/Nachtarbeit, Reisetätigkeit, Umgebung (Hitze, Kälte, Lärm), Arbeitszeitsouveränität	Kann je nach Branche sehr unterschiedlich ausfallen

Gestaltungsspielraum nutzen: Unter „Verantwortung“ kann Budgetverantwortung stärker gewichtet werden als Prozessverantwortung – wenn das zu eurem Unternehmen passt und objektiv begründet ist. Nicht abschließend, aber immer objektiv, neutral und tätigkeitsbezogen.

Was zählt alles zum Entgelt?

Die ETRL fasst Entgelt sehr weit: alles, was Mitarbeitende direkt oder indirekt als Gegenleistung erhalten. Mindestens aber alles, worauf man Steuern zahlt.

Bestandteil	Beispiele
Grundgehalt	Monatliches Festgehalt
Variable Vergütung	Boni, Provisionen, Prämien
Sachleistungen	Firmenwagen, Diensthandy, Dienstwohnung
Zusätzliche Benefits	BAV, Zuschüsse, geldwerte Vorteile, Equity/Anteile
Zuschläge & Zulagen	Schichtzulagen, Überstundenpauschalen
Einmalige Zahlungen	Signing Boni, außerplanmäßige Gratifikationen

 **Wichtig:** Für die Analyse müssen alle Bestandteile zu einer Gesamtentgeltsumme zusammengeführt und auf Vollzeitäquivalente normalisiert werden.

Entgeltbestandteile: Die kniffligen Fälle

In der Praxis gibt es Graubereiche, bei denen die Richtlinie (noch) keine abschließende Antwort gibt:

Benefits: Allen angeboten, aber verschieden genutzt

Beispiel: Jeder darf aus einem Katalog von Benefits wählen, aber sie werden uneinheitlich genutzt. Zählt das Angebot oder die Nutzung?

Empfehlung: Dokumentiert das Angebot und die tatsächliche Inanspruchnahme.

Anteilsbewertung (Equity/VSOP/ESOP)

Wie bewertet man Firmenanteile, deren Wert schwankt? Hier fehlt eine klare Leitlinie, auch weil Bewertungen stark kontextabhängig sind.

Empfehlung: Bewertet konservativ zum Stichtag und dokumentiert die Methodik.

BAV mit unterschiedlichen Arbeitgeberzuschüssen

Wenn verschiedene Modelle angeboten werden, muss der jeweilige geldwerte Vorteil berechnet werden.

Empfehlung: Jede Auswahlentscheidung des Arbeitnehmers dokumentieren.

„Aber unsere Daten sind nicht sauber genug!“

As good as it gets reicht. Die Richtlinie verlangt ein nachvollziehbares, dokumentiertes System. Aber: Lücken sollten gekennzeichnet und schrittweise geschlossen werden.

Was ihr auf keinen Fall tun solltet: Abwarten, bis alles perfekt ist. Denn dann ist es Juni 2026, und ihr habt gar nichts, außer einem immensen Klagerisiko.

Pragmatischer Ansatz:

1 Startet mit den Daten, die ihr habt

2 Identifiziert die größten Lücken

3 Priorisiert: Welche Lücken haben das höchste Risiko?

4 Dokumentiert, was ihr habt und was fehlt

  Handlungsempfehlung: Lieber eine 85%-korrekte Analyse jetzt als eine 100%-korrekte Analyse zu spät.

TEIL 3.2:

VERGLEICHSGRUPPEN BILDEN UND JUSTIEREN

Vergleichsgruppen bilden

Stellen mit gleicher oder gleichwertiger Bewertung bilden eine Vergleichsgruppe. Innerhalb der Gruppe ist Gleichbezahlung indiziert, Entgeltgefälle müssen betrachtet werden.

→ Nicht zu grob

Zu viele Ausreißer, unrealistische Ergebnisse, echte Diskriminierung wird verdeckt.

→ Nicht zu fein

Zu kleine Gruppen, kann Rechtssicherheit gefährden, wenn es den Richtlinienzweck unterläuft.

→ Abteilungsübergreifend denken

Das ist keine Kür, das ist Pflicht.

Typischer Fehler: Vergleichsgruppen entlang der Organigramm-Linien bilden. Das reicht nicht – die ETRL verlangt eine tätigkeitsbezogene Bewertung, unabhängig von Abteilungszugehörigkeit.

Faustregeln: Rollen mit ähnlicher Punktesumme gelten als gleichwertig. Abweichungen (z.B. wegen Marktknappheit) sind nur mit sauberer, dokumentierter Begründung möglich.

Was sind Ausreißer und warum sind sie gefährlich?

Ausreißer sind Personen, die das Durchschnittsgehalt einer Vergleichsgruppe unverhältnismäßig verzerren – nach oben oder unten.

Das Problem

- Tragen stark zum Über- oder Unterschreiten der 5%-Schwelle bei
- Können echte Diskriminierung verdecken oder falsche suggerieren
- Erschweren eine objektive Analyse
- Erzeugen ggf. falsche Sicherheit oder unnötige Panik

Was tun

- Ausreißer identifizieren, einzeln prüfen und entscheiden
- Gehört die Person in diese Vergleichsgruppe?
- Ist das Gehalt objektiv gerechtfertigt?
- Braucht es eine feinere Differenzierung der Tätigkeiten?

Beispiel: Ein Geschäftsführer-Gehalt in der Gruppe „Führungskräfte“ mit ansonsten nur Teamleitern verzerrt den Durchschnitt massiv.

TEIL 3.3:

ANALYSE UND 5%-SCHWELLE

Pay Gap berechnen

1

Daten sammeln

Alle Vergütungsbestandteile je Mitarbeiter erfassen, nach Geschlecht aufschlüsseln, Vergleichsgruppen zuordnen. Auf Vollzeitäquivalente normalisieren.

2

Gruppenentgelt berechnen

Durchschnittliches Entgelt Männer, Frauen, ggf. divers – je Vergleichsgruppe separat. Zusätzlich den Median berechnen (für Berichtspflichten).

3

Pay Gap ermitteln

Formel anwenden, 5%-Schwelle prüfen, individuelle Rechtfertigungen dokumentieren oder Korrekturen einleiten.

$$\text{Gender Pay Gap in \%} = (\text{Ø Männer} - \text{Ø Frauen}) \div \text{Ø Männer} \times 100$$

Praxisbeispiel: Vergleichsgruppe „Projektmanagement“ (12 Personen): Männer (7): Durchschnitt 65.000 € · Frauen (5): Durchschnitt 60.000 € → Pay Gap: 7,7 % – Schwellenwert überschritten.

Die kritische 5%-Schwelle (Gender Pay Gap)

Ab 5 % Entgeltgefälle innerhalb einer Vergleichsgruppe müsst ihr handeln:

1

Rechtfertigungen prüfen

Lassen sich die Unterschiede durch objektive, geschlechtsneutrale Kriterien rechtfertigen?

2

Korrigieren

Falls keine vollständige Rechtfertigung möglich: Ihr habt 6 Monate Zeit zur Behebung.

3

Gemeinsame Entgeltbewertung

Erst wenn die Korrektur scheitert, wird eine umfassende Entgeltbewertung mit Arbeitnehmervertretung erforderlich (Art. 10 ETRL).

Kein Betriebsrat? Die Richtlinie sieht vor, speziell für die Entgeltbewertung Arbeitnehmervertreter wählen zu lassen.



Wichtig: Die 5 % beziehen sich auf den Gender Pay Gap. Seit Daimler Truck (BAG 10/2025) reicht ein einziger Paarvergleich als Indiz, unabhängig von der 5%-Grenze.

Rechtfertigung – was ist legitim?

Nicht jeder Gehaltsunterschied ist Diskriminierung. Aber: Ihr müsst beweisen, warum er objektiv gerechtfertigt ist.

✅ Kann legitim sein

- Messbare, dokumentierte Leistungsunterschiede (Performance-Bewertungen mit klaren Kriterien)
- Relevante Zusatzqualifikationen, Zertifikate (müssen für die Position relevant sein)
- Real ausgeübte Zusatzverantwortung (Personal- oder Budgetverantwortung)
- Dauer der Berufserfahrung – in begrenztem Umfang zulässig
- Marktsituation bei Einstellung – nur temporär, nur sauber dokumentiert

❌ Ist NICHT legitim

- „Besseres Verhandlungsgeschick“ (BAG 02/2023)
- „Hat nicht nach mehr Gehalt gefragt“
- „Für Leitungsposition vorgesehen“
- Pauschale Leistungsbehauptungen (BAG 10/2025)
- Frage nach früherem Gehalt (verboten nach Art. 5 EURL)
- „Das war schon immer so“, Vorgänger verdiente mehr, Elternzeit/Familiensituation

Der gemeinsame Nenner: Jeder Rechtfertigungsgrund muss objektiv, geschlechtsneutral und dokumentiert sein.

Praxisbeispiel: Rechtfertigung durchspielen

Ausgangslage: Vergleichsgruppe Marketing (8 Personen). Gender Pay Gap: 8 %. Männlicher Kollege verdient 8.000 € mehr als weibliche Kollegin.

Faktor	Urteil	Begründung
Zusatzqualifikation (MBA)	✓	Relevant, wenn für die Position wertschöpfend. Dokumentieren!
3 Jahre mehr Berufserfahrung	⚠	Denkbar, in sinnvollem Umfang (mittelbare Diskriminierung prüfen)
„Perfomrt einfach besser“ (pauschal)	✗	Reicht nicht ohne dokumentierte, objektive Leistungsbewertung
„Hat besser verhandelt“	✗	Kein zulässiger Grund (BAG 02/2023)

📄 💡 Geht jeden einzelnen Fall durch. Zieht Qualifikationen, Performance-Reviews und Feedback-Gespräche heran. Was nicht dokumentiert und objektiv begründet ist, wird im Streitfall nicht standhalten.

TEIL 3.4:

VERBLEIBENDE UNGLEICHHEITEN AUFLÖSEN

Korrekturoptionen im Überblick



Gehalt erhöhen

Angleichung nach oben. Sofortige Wirkung, klares Signal an die Belegschaft. → Häufigste und rechtlich sicherste Option.



Aufgaben und Verantwortung anpassen

Mehr Verantwortung übertragen → höheres Gehalt gerechtfertigt. Aufgaben reduzieren → niedrigeres Gehalt gerechtfertigt. Muss objektiv nachvollziehbar und dokumentiert sein.



Tätigkeit und Vergleichsgruppe justieren

Feinere Differenzierung, zusätzliche Unterfaktoren etablieren. Muss objektiv bleiben – darf nicht als Umgehung konstruiert sein.



Änderungskündigung / Gehaltsreduktion

Ultima Ratio – hohe rechtliche Hürden. Meist keine empfehlenswerte Option. Einvernehmliche Gehaltsreduktion ist immer möglich.

Wann ist welche Option die beste?

Die Entscheidung hängt von mehreren Faktoren ab:

Wie viele Personen sind betroffen?

Einzelfall → individuelle Lösung.
Systematisch → Strukturmaßnahme.

Wie hoch ist das finanzielle Volumen?

Kleine Differenzen → Gehaltserhöhung oft der schnellste Weg. Große Summen → Stufenplan nötig.

Gibt es objektive Rechtfertigungen?

Vollständig → dokumentieren und behalten. Teilweise → Restbetrag korrigieren. Gar nicht → sofort handeln.

Wie ist die Gruppenzusammensetzung?

Wenige Ausreißer → Einzelkorrekturen. Systematische Schieflage → Gruppendesign überprüfen.

Welche Signalwirkung entsteht?

Gehaltserhöhungen können Kettenreaktionen auslösen. Kommunikation mitdenken!

 Jede Gehaltsentscheidung muss objektiv und neutral begründet werden. Gut dokumentieren!

Fallgruppe 1: Die eindeutig Ungerechtfertigten

Situation: Gehaltsunterschied ohne objektive Grundlage, rein historisch gewachsen. Z.B. durch Verhandlungsgeschick anderer, oder „war schon immer so“-Denken.

Empfehlung: Korrigieren, wenn das Risiko erheblich ist. Hier gibt es kaum Spielraum.

Mögliches Vorgehen (Beispiel):

- 1 Nachzahlungsrisiko beziffern (rückwirkend!)
- 2 Korrektur zum nächstmöglichen Zeitpunkt umsetzen
- 3 Dokumentieren: Warum wurde korrigiert? Was war der Fehler?
- 4 Ggf. Rückstellung für Nachzahlungsrisiko bilden

 **Achtung:** Das Daimler-Truck-Urteil zeigt – ein einziger Paarvergleich reicht. Es braucht keine statistische Häufung.

Fallgruppe 2: Die teilweise Gerechtfertigten

Situation: Es gibt einen objektiven Grund für einen Teil der Differenz (z.B. relevante Zusatzqualifikation), aber nicht für den gesamten Unterschied.

Empfehlung: Differenz aufteilen – gerechtfertigten Teil dokumentieren, Rest korrigieren.

Beispiel: Differenz: 6.000 €/Jahr. Davon 2.500 € durch dokumentierte Zusatzqualifikation gerechtfertigt. Verbleibend: 3.500 €, ggf. Korrektur nötig.

Mögliches Vorgehen (Beispiel):

1 Rechtfertigungsgrund prüfen und beziffern

2 Gerechtfertigten Anteil sauber dokumentieren
(Kriterium, Bewertung, Bezug zur Tätigkeit)

3 Verbleibende Differenz als ungerechtfertigt
einstufen und korrigieren

4 Im Zweifel: Eher korrigieren als argumentieren

Fallgruppe 3: Die Low Performer

Situation: Ein Mitarbeiter verdient weniger, weil die Leistung objektiv schlechter ist, aber die Dokumentation fehlt oder ist lückenhaft

Das Problem: Ohne dokumentierte, objektive Leistungsbewertung wird „performt schlechter“ vor Gericht nicht standhalten (BAG 10/2025, Daimler).

Mögliches Vorgehen (Beispiel):

1 Sofort: Performance-Dokumentation aufbauen

Klare Kriterien, regelmäßige Bewertungen, nachvollziehbare Ergebnisse

2 Kurzfristig: Improvement Plans aufsetzen

Gespräche führen und dokumentieren

3 Mittelfristig: Rechtfertigungsgrund nutzen

Wenn Leistungsunterschiede objektiv belegbar → als Rechtfertigungsgrund verwenden

4 Wenn nicht belegbar: Korrektur einleiten

  Proaktive Kommunikation: Warnt Low Performer vor, schnürt Improvement Plans, dokumentiert den Prozess. Das zeigt guten Willen und Systematik und verhindert frustrierende Überraschungen beim MA.

TEIL 3.5:

RECRUITING-COMPLIANCE

Die 3 Kernpflichten im Recruiting (Art. 5 ETRL)



Gehaltsspanne mitteilen

Einstiegsgehalt oder Gehaltsspanne muss vor dem ersten Vorstellungsgespräch bekannt sein. Nicht zwingend in der Stellenanzeige, die Mitteilung in der Einladung reicht.

Voraussetzung: Die ausgeschriebene Stelle muss im Bewertungssystem eingeordnet sein, damit der Entgeltrahmen feststeht.



Frage nach bisherigem Gehalt verboten

Die Frage nach dem aktuellen oder früheren Gehalt ist untersagt (Art. 5 Abs. 2 ETRL). Erlaubt bleibt: die Frage nach der Gehaltsvorstellung.



Entgeltkriterien offenlegen

Kriterien, nach denen die Einordnung innerhalb der Spanne erfolgt, müssen objektiv, geschlechtsneutral und transparent sein und lt. ETRL-Wortlaut ab Einstellung offengelegt werden.

Im Gespräch: Was darf gefragt werde, was nicht?

Erlaubt

- „Unsere Gehaltsspanne für diese Rolle liegt bei X–Y EUR.“
- „Was sind Ihre Gehaltsvorstellungen?“
- „Innerhalb unserer Spanne ordnen wir nach Erfahrung und Qualifikation ein.“
- „Zusätzlich bieten wir folgende Benefits: ...“

Verboten

- „Was verdienen Sie aktuell?“
- „Wie hoch war Ihr letztes Gehalt?“
- „Können Sie mir Ihre Gehaltsabrechnung zeigen?“
- „Bei Ihrem bisherigen Gehalt können wir X % drauflegen.“

 Schulung aller Hiring Manager und Recruiter zu diesen Regeln, am besten schriftlich dokumentiert. Auch das Bewerbermanagement-System prüfen: Kein Feld für „bisheriges Gehalt“ im Formular.

Recruiting-Checkliste: Von der Ausschreibung bis zum Vertrag

01

Stellenprofil erstellen

Grade und Gehaltsband zuordnen, Min-Mid-Max definieren, Einordnungskriterien festlegen.

03

Bewerbungseingang

Kein Feld für bisheriges Gehalt im System, ggf. Gehaltsvorstellung erfassen.

05

Gehaltsangebot erstellen

Innerhalb des definierten Bandes, objektive Kriterien dokumentieren, interne Freigabe einholen.

02

Stellenanzeige verfassen

Gehaltsspanne einfügen (empfohlen), geschlechtsneutrale Titel, objektive Kriterien für die Einordnung nennen.

04

Erstgespräch führen

Spanne (erneut) nennen, Einordnung erklären, nicht nach bisherigem Gehalt fragen.

06

Vertrag und Dokumentation

Einordnungsbegründung archivieren, keine Geheimhaltungsklausel zum Gehalt, Entgeltkriterien transparent aufnehmen.

Auch Absagen müssen compliant sein

So formuliert ihr sicher:

„Nach sorgfältiger Prüfung haben wir uns für eine/n Bewerber/in entschieden, deren/dessen Qualifikationsprofil noch besser zu den Anforderungen der Position passt.“

Was ihr niemals schreiben solltet:

- ❌ „Ihre Gehaltsvorstellung lag über unserem Budget.“
- ❌ „Aufgrund Ihres bisherigen Gehaltsniveaus...“
- ❌ „Wir suchen jemanden, der flexibler bei der Vergütung ist.“
- ❌ „Für Ihre Familiensituation ist die Reisetätigkeit vermutlich schwierig.“

📄 **Grundregel: Absagen immer auf objektive, stellenbezogene Kriterien stützen. Nie auf Gehalt, persönliche Umstände oder Verhandlungsverhalten Bezug nehmen.**

TEIL 4:

DIE PRAKTISCHE UMSETZUNG

Überblick am konkreten Beispiel

Tätigkeiten und Vergleichsgruppen

Bewertung aller Tätigkeiten und Ableitung von Vergleichsgruppen aus dem Score, ggf. Iteration

Abweichungs-Analyse

Bestimmt die Abweichung vom Durchschnitt der jeweiligen Vergleichsgruppe für jeden MA. Kurz: Wer sind die Ausreißer?

Gender-Gap-Berechnung

Bestimmt das Entgeltgefälle zwischen den Geschlechtern. Ist die 5%-Schwelle überschritten? Entgeltbewertung nötig?

Nachzahlungsrisiken

Berechnung und Auswertung der Risiken vor und nach Rechtfertigung individueller Unterschiede.

→ *Wir schauen uns das jetzt gemeinsam an.*

TEIL 5:

FRAGEN & ANTWORTEN

Praktische Fragen aus dem HR-Alltag

„Müssen wir alle Gehälter offenlegen?“

Nein – aber die Durchschnitts- (und ggf. auch Medianwerte) der Vergleichsgruppen, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, auf Anfrage innerhalb von 2 Monaten. Einzelgehälter werden nicht offengelegt.

„Was machen wir mit bestehenden Verschwiegenheitsklauseln?“

Art. 7 Abs. 5 ETRL verbietet Verschwiegenheitsklauseln zum Gehalt. Prüft eure bestehenden Verträge und entfernt diese Klauseln.

„Was, wenn wir nur 30 Mitarbeiter haben?“

Keine Berichtspflicht, aber Auskunftspflicht und alle anderen ETRL-Vorgaben gelten uneingeschränkt.

„Gilt das auch für Teilzeit, Befristung, Probezeit?“

Ja. Die Regeln gelten für alle Beschäftigten, unabhängig von Level oder Vertragsform. Ausnahme: Freelancer ohne Arbeitsvertrag.

„Dürfen wir nach Gehaltsvorstellungen fragen?“

Ja! Verboten ist nur die Frage nach dem bisherigen oder aktuellen Gehalt. Die Frage nach den Erwartungen bleibt zulässig.

„Können wir Gehaltsanpassungen stufenweise umsetzen?“

Denkbar – dokumentiert den Stufenplan, den Zeithorizont und die Priorisierung. Das zeigt Systematik und guten Willen.

TEIL 6:

NÄCHSTE SCHRITTE & AUSBLICK

Ein Projekt für das ganze Unternehmen



HR

Gehaltsbänder,
Bewertungssysteme,
Auskunftsprozesse,
Dokumentation



Recruiting

Gehaltsspannen in
Ausschreibungen, keine
Gehaltsfragen



Recht/Compliance

Verträge prüfen
(Verschwiegenheits-
klauseln raus!)



IT/Controlling

Datenqualität,
Systemanbindung,
Berichtswesen



Führungskräfte

Neue Gehaltsverhandlungsregeln, objektive
Leistungsbewertung



Geschäftsführung

Budget für Anpassungen, GF-Haftung beachten

Das Setup ist entscheidend: Holt von Anfang an alle Stakeholder an den Tisch.

Die drei wichtigsten Elemente

1. Bewertung & Vergleichsgruppen

Das System bildet die Basis für alles.
Wenn hier die Kriterien nicht sauber definiert und dokumentiert sind, steht der Rest auf wackligem Fundament.

2. Risikoanalyse

Welche Nachzahlungsrisiken bestehen, bezogen auf Gruppen und Personen?
Wo liegen eure tatsächlichen Gefälle?
Nur wer die Zahlen kennt, kann wirksame Handlungen priorisieren.

3. Entgeltdokumentation

Jede Gehaltsentscheidung braucht eine objektive, nachvollziehbare Begründung, rückwirkend und laufend.
Das ist euer einziger Schutzschild gegen die Beweislastumkehr.

Gestaltungsspielraum nutzen!

Unterkriterien geschickt definieren

Die vier Hauptkriterien sind vorgegeben, aber Unterkriterien könnt ihr anpassen. Beispiel: Unter „Verantwortung“ kann Budgetverantwortung stärker gewichtet werden als Prozessverantwortung – wenn das zu eurem Unternehmen passt und objektiv begründet ist.

Umgang mit Ungleichheiten in der verbleibenden Zeit

Priorisiert nach Risiko, plant Stufenmodelle, dokumentiert den Plan. Das zeigt guten Willen und Systematik.

Und: Kommunikation ist alles. Warnt Low Performer vor, schnürt schon jetzt Improvement Plans.

Proaktive Kommunikation auf Augenhöhe

Wartet nicht, bis Mitarbeitende fragen. Wer proaktiv informiert, reduziert Misstrauen und behält die Kontrolle über die Narrative.

„Da kommt etwas Großes, wir tun unser Bestes, gebt Bescheid, wenn Gesprächsbedarf besteht“ schützt!

📄💡 **Wichtig:** Ihr seid der ETRL nicht schutzlos ausgeliefert. Aber: Sie so umzusetzen, dass es zu eurem Unternehmen passt, wird ein erheblicher Aufwand.

Zu komplex? twinwin hilft

Statt einem 50.000 € Kanzleiprojekt begleiten wir euch mit Werkzeug & Wissen zur Compliance.

- **Werkzeug: ETRL-Compliance-Modul**
Begleitet euch klar und strukturiert durch den Prozess
- **Wissen: Masterplan Entgelttransparenz**
Praxisbezogene Sessions zu jedem Schritt der Implementierung
- **Umsetzungsreife Hilfe**
Umfangreiche Materialien, Mustern und Vorlagen, sofort einsetzbar
- **Zusätzlich buchbar: Anwälte on-demand**
Nahtlos in den Plan integriert und in dem Umfang, in dem es nötig ist
- **Klingt spannend? Persönlich kennenlernen!** 

